



## **ESG: Parità generazionali e di genere**

Isamgeo Italia S.r.l. ha una propria linea guida interna sulla gestione delle tematiche della diversità, dell'inclusione e di pari opportunità per le varie categorie di dipendenti, pubblicata sul sito Open-Es. Di seguito il nostro impegno sulle diverse tematiche.

### **Empowerment femminile**

L'occupazione femminile in Italia risulta essere significativamente inferiore a quella maschile, in particolar modo per le donne madri. La genitorialità ha un impatto negativo sulla condizione lavorativa femminile. Rilevante è anche la segregazione lavorativa nei settori economici: la partecipazione delle donne nei campi dell'istruzione, della sanità e dei lavori sociali è significativamente più alta di quella della componente maschile in tutta Europa, mentre risulta bassa nelle mansioni matematiche e tecnico – scientifiche. Particolarmente critica appare la situazione femminile nel mondo dell'imprenditoria.

Partendo da questo scenario, la nostra società intende promuovere la parità di genere, avendo come punto di riferimento il documento emesso dal Dipartimento per le Pari Opportunità 'Strategia nazionale per la parità di genere' di luglio 2021, che si focalizza su cinque punti (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) che vogliono diventare anche il nostro obiettivo.

Isamgeo intende valorizzare il ruolo e l'importanza delle donne in azienda promuovendo l'adozione di buone pratiche e riconosce che la presenza delle donne sia un asset strategico per la società.

Abbiamo introdotto flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori con figli a carico e sosteniamo un uso efficace del part-time. Il part-time, tuttavia, non è l'unica risposta per riuscire a conciliare vita personale e lavoro, ma diventa obbligatoria nel momento in cui l'organizzazione del lavoro è pensata su modelli tradizionali. Cioè, se si valutano i dipendenti sulla base della presenza o dell'assenza, è chiaro che non si valorizza mai l'apporto delle donne. Se invece si introducono criteri diversi, come il raggiungimento di obiettivi, la capacità di innovare, la capacità di creare consenso nelle decisioni, si potrà valorizzare di più il talento femminile.

Durante le nostre fasi di selezione miriamo ad avere un gruppo di candidati rappresentativo di entrambi i generi e a monitorare la presenza femminile nei vari livelli aziendali, contribuendo a colmare il divario retributivo e favorendo la crescita professionale delle collaboratrici anche in ruoli apicali.

Abbiamo inoltre in programma l'adozione di sistemi di misurazione di equal pay a livello aziendale, andando a individuare gli indicatori più adatti per tale misurazione articolati secondo le diverse caratteristiche che incidono sulla retribuzione dei lavoratori (posizione, qualifica, anzianità).

### **Imprenditoria giovanile**

A oggi il 50% degli impiegati della nostra società ha meno di 35 anni. Attraverso percorsi di formazione cerchiamo di fornire opportunità di sviluppo perché crediamo nelle persone e nelle loro risorse



**Lavoratori svantaggiati**

Nel corso del 2022 il 50% delle nuove assunzioni effettuate da Isamgeo sono state relative a persone con più di 50 anni che non avevano un impiego regolarmente retribuito da più di sei mesi.

Gallarate, 01/06/2023